



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Revisión Sistemática de las características del Liderazgo
transformacional en docentes a nivel Internacional**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Vásquez Calle, Danilo Saúl (ORCID: 0000-0002-4617-268X)

Ojeda López, Isaías Alberto (ORCID: 0000-0003-2226-1319)

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (ORCID: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedicado a nuestros padres que siempre se esforzaron por sacarnos adelante y confiaron en nuestro potencial para alcanzar nuestras metas profesionales.

Los autores

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirnos tener salud y la oportunidad de concluir este trabajo académico

A Dios por darnos fuerza y aliento a pesar de las dificultades.

A nuestras familias que son el soporte para seguir adelante día a día.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Muestra y criterios de selección	10
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.4 Método de análisis de datos.....	11
3.5 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Aspectos metodológicos de los artículos científicos sobre las características del Liderazgo transformacional en docentes	16
Tabla 2: Características del Liderazgo transformacional en docentes	17
Tabla 3: Artículos científicos a nivel general sobre la investigación de las características del liderazgo transformacional.....	35
Tabla 4: Lista de cotejo	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Fases de revisión sistemática de las características del Liderazgo transformacional en docentes</i>	13
--	----

RESUMEN

La presente investigación, cuyo objetivo de estudio fue revisar las características del liderazgo transformacional de los docentes a partir de artículos científicos de nivel internacional. La búsqueda se realizó en las plataformas científicas Redalyc, Scielo, Dialnet y Researchgate, utilizando palabras claves como “factores”, “características” y “liderazgo transformacional”, seleccionándose al final de ellos 15 artículos. Las características del liderazgo transformacional en docentes con mayor predominancia fue la característica estimulación intelectual, seguido la motivación y la consideración individual. En tanto, la motivación, se reconoció como una característica relevante en la evaluación de los docentes, siendo los lugares de procedencia con más notoriedad en dicha característica Perú y Venezuela. La característica consideración individual también es una de las características que mayor presentan los docentes al momento de interactuar ya que prestar atención, respecto y responsabilidad a los seguidores. Por último, la influencia idealizada o carisma, acompaña a los docentes en su día a día proporcionando nuevas ideas y enfoques, por lo tanto, dicha característica del liderazgo transformacional fue predominante, aunque en menor grado a comparación con las demás características antes mencionadas.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, motivación, influencia idealizada, consideración individual , estimulación intelectual.

ABSTRACT

The present research, whose objective of study was to review the characteristics of the transformational leadership of teachers from scientific articles of international level. The search was carried out on the scientific platforms Redalyc, Scielo, Dialnet and Researchgate, using keywords such as "factors", "characteristics" and "transformational leadership", selecting at the end of them 15 articles. The characteristics of transformational leadership in teachers with the highest predominance was the characteristic intellectual stimulation, followed by motivation and individual consideration. Meanwhile, motivation was recognized as a relevant characteristic in the evaluation of teachers, being the places of origin with the most notoriety in this characteristic, Peru and Venezuela. The characteristic individual consideration is also one of the characteristics that teachers present the most when interacting since they pay attention, respect and responsibility to the followers. Finally, the idealized influence or charisma, accompanies teachers in their day to day providing new ideas and approaches, therefore, this characteristic of transformational leadership was predominant, although to a lesser degree compared to the other characteristics mentioned above.

Keywords: Transformational leadership, motivation, idealized influence, individual consideration , intellectual stimulation.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional ha venido evolucionando de manera continua con la humanidad, volviéndose en un punto importante dentro de la educación. A nivel internacional, en México, El liderazgo transformacional es un regulador de la presión laboral y la eficiencia escolar, por lo que se puede demostrar que los directores pueden influir en los modelos de conducta de los empleados con el carisma y la tolerancia psicológica adecuados (Echerri, Santoyo, Rangel y Saldaña, 2019).

No obstante, el análisis conceptual consciente del liderazgo transformacional depende no solo del líder, sino también no solo de la relación y situación entre el líder y sus socios. Existe una clara evidencia de liderazgo. La transformación es un proceso que forma parte del sistema que restringe su efectividad. En resumen, la composición del equipo de gestión es fundamental para la eficacia del liderazgo transformacional (Kane y Palmer, 2018). Además, el trámite irrefutable o es importante en el liderazgo transformacional Miembro del equipo directivo (Heavin and Power, 2018). La composición del equipo directivo, la relación con la alta dirección y el proceso de toma de decisiones son factores relacionados, pero la cultura organizacional y el estilo de liderazgo transformacional Su promoción es determinante (Benasconi y Rodríguez-Ponce, 2018).

En Colombia, Pérez, Jiménez y Romo (2017) concluyen que el 44% de los docentes insistió en que los gerentes casi siempre llevan a cabo un liderazgo transformacional, el 27% de los docentes insistió en que siempre lo hacen y el 29% de los docentes se mantuvo neutral. En términos de tamaño, los resultados siguen siendo la misma tendencia.

Por otra parte, en el Ecuador, el Instituto Nacional de Educación y Capacitación ([INEC], 2017), contabiliza 20.386 establecimientos educativos en las cuales laboran un total de 215.285 docentes, al analizar los tipos de líderes de la UE “Santa María Mazzarello”, se encontró que el 70% de los docentes indicó que no consideraba sus necesidades personales, especialmente debido a los nuevos requisitos en cuanto a carga de trabajo, se deben realizar 8 horas de trabajo obligatorio todos los días. El liderazgo transformacional que deben tener los

supervisores es casi nulo, porque no hay capacidad para estimular a los docentes en términos de crecimiento profesional y personal para que utilicen el pensamiento creativo para generar e implementar soluciones (Gallo y Watt Zkonies, 2017). De manera similar, se ha encontrado que los estilos de liderazgo transformacional pueden reducir de manera más efectiva la presión laboral (Harms, Credé, León & Whono, 2017).

En tanto en Chile, el valor del liderazgo transformacional es mucho mayor que el conocimiento y la tecnología, pero el trabajo de educación y formación escolar no da prioridad a estos desarrollos, sino a adquirir conocimientos y utilizar la tecnología (Reimers y Chung, 2016). Asimismo, en Chile, Contreras, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) encontraron en su investigación que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la gestión docente. De manera similar, determine que el nivel de liderazgo transformacional se encuentra en un nivel promedio bajo

Por otro lado, se conoce que el liderazgo transformacional puede alcanzar estándares de excelencia y afectar a toda la organización, especialmente Introducción a los recursos Humanos (Pedraja y Rodríguez, 2014). El liderazgo transformacional se manifiesta como la capacidad más importante para lograr las diversas recomendaciones y objetivos del sector educativo mundial. También es importante aplicar métodos de liderazgo transformacional a todos los docentes (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura [UNESCO], 2015).

No obstante, el liderazgo, el clima, la cultura organizacional, la calidad de vida, las normas, el comportamiento ético (o no ético), la pertenencia al grupo, las características del grupo, los tipos, funciones y otros factores se relacionan con el liderazgo transformacional (Juárez y Contreras, 2015; Schaubroeck, etc., 2015). Según la investigación de Dinh y Lord (2015), Howell y Shamir (2010) y Shamir (2007) caracterizan la influencia de los seguidores en la interacción grupal y la dinámica interpersonal para comprender cómo se logra el comportamiento. Liderazgo transformacional. El liderazgo, el clima, la cultura organizacional, la calidad de vida, las normas, el comportamiento ético (o no ético), la pertenencia al

grupo, las características del grupo, los tipos, funciones y otros factores se relacionan con el liderazgo transformacional (Juárez y Contreras, 2015; Schaubroeck, etc., 2015). Según la investigación de Dinh y Lord (2015), Howell y Shamir (2010) y Shamir (2007) caracterizan la influencia de los seguidores en la interacción grupal y la dinámica interpersonal para comprender cómo se logra el comportamiento. Liderazgo transformacional en tanto, Gonzales, Gonzales, Ríos y León (2015) mencionan que el 80% de los profesores practican las características del liderazgo transformacional, siendo la motivación y el estímulo intelectual las características más predominantes.

En Costa Rica, Meza y Flores (2015), Piensa que la tolerancia psicológica es el rasgo con mayor porcentaje, representa el 93%, esclarecedor, representa el 91%, tiene carisma y concentración docente, representa el 90%, tiene estimulación intelectual, representa el 89,9%, participación 89% y consideración personal 88 %. Por otro lado, en Colombia, Sepúlveda (2010), Sierra Leona (Sierra), Ortiz, Rangel y Alvarado (2010) y Cortez (Cortés) (2012) revela que el liderazgo transformacional tiene una influencia beneficiosa en el clima organizacional, subordinados y estudiantes, especialmente al interactuar con los docentes.

Por otro lado, en la realidad de Perú, las percepciones de los docentes sobre el liderazgo transformacional en el equipo directivo indican que el 43,3% y el 36,7% de los gerentes creen que el equipo directivo es defectuoso y normal. En cuanto al tamaño de los líderes transformacionales, suelen tener influencia en el equipo (56,7%). Asimismo, la motivación / inspiración también se transmite como de costumbre (40,0%). En cuanto a la consideración racional de los profesores por parte del equipo directivo, resulta que el equipo directivo es deficiente (43,3%) y medio (30,0%). Finalmente, según el entendimiento del docente, las dimensiones de consideración personal del equipo directivo se dividen en pobreza y normalidad (ambas 36,7%) (Zevallos, 2019)

Además, Cruzado (2019), señala que hay una significativa relación entre el liderazgo transformacional de las escuelas públicas de San Martín y el compromiso de los maestros de manera organizada. Sin embargo, para hacer cambios positivos en las variables de aprendizaje, existe una necesidad urgente de que los líderes sean modelos a seguir para los docentes, los motiven e inspiren con sus ejemplos y tengan la capacidad de ejercer un liderazgo transformacional bajo liderazgo en su institución (Ministerio de Educación del Perú, 2016).

Al mismo tiempo, esta investigación tiene el propósito de describir las características de los docentes que aplican el liderazgo transformacional en diferentes instituciones públicas. Privado y privado, este método puede brindar mayor conocimiento sobre el tema, pues existen pocas revisiones sistemáticas que muestren el nivel y características del liderazgo transformacional.

Al considerar estas investigaciones nos hicimos una propuesta en base a la siguiente pregunta Según revisiones internacionales de artículos científicos, ¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional para los docentes?

En cuanto a la racionalidad de esta investigación, tenemos trascendencia teórica. La investigación ayudará a comprender la realidad de la información personal de los docentes sobre el liderazgo transformacional, y tratará de determinar las deficiencias o fortalezas de los docentes a partir de los datos presentados en artículos y revisiones sistemático. En cuanto a la relevancia práctica, es relevante determinar los datos sustentados por medio de los artículos o revisiones sistemáticas sin hacer uso de datos empíricos donde se muestre la realidad del docente sobre la aplicación de liderazgo en los distintos países pretendiendo dar respuesta a la problemática planteada. En tanto la relevancia social, la población docente se beneficiará con información de alta índole a nivel internacional, considerando las características del liderazgo transformacional a fin de promover dicho liderazgo en todos los establecimientos educativos en bien de la población estudiantil. Por último, la relevancia metodológica servirá para futuros

estudios sistemáticos, donde se brindará nuevos aportes sobre el análisis de las características del liderazgo transformacional.

En este sentido, el estudio plantea un objetivo general, que es revisar las características del liderazgo transformacional de los docentes a partir de artículos científicos de nivel internacional. Nuestros objetivos específicos incluyen: análisis de las motivaciones de los profesores, influencia idealizada, motivación intelectual y consideraciones personales del liderazgo transformacional basado en revisiones de artículos científicos internacionales.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los antecedentes de las revisiones sistemáticas a nivel internacional, en Paraguay, Arguello y Kwan (2019) en su estudio no experimental, analítico y descriptivo. Como resultado, existen 28 publicaciones científicas, de las cuales 3 quedan excluidas por no cumplir con los requisitos del puesto. En cuanto a los estilos más citados por los autores de los artículos de investigación, los democráticos se citan 9 veces, los transformadores se citan 7 veces, los autocráticos 5 veces y los transaccionales 5 veces. También agregó que solo un autor incluyó 5 tipos de liderazgo en un estudio. Considere que el 52% de las personas eligió un solo estilo de liderazgo.

Por otra parte, en el estudio cuyo propósito fue revisar sistemáticamente la literatura sobre modelos de liderazgo educativo desde el ámbito hispanohablante. Existe una gran variedad de modelos de liderazgo educativo utilizados en la literatura internacional que demuestran su impacto en el rendimiento académico escolar y la resolución de problemas, sin embargo, en los países de habla hispana, pocas revisiones brindan puntos de vista generales sobre el estado actual de la investigación. Los hallazgos encontrados en esta investigación dan pie a que se considere una etapa de la investigación contemporánea caracterizada uso de clasificaciones clásicas como el liderazgo pedagógico, transformacional y distribuido, así como clasificaciones modernas como el liderazgo moral y ético (Escárcega y Díaz, 2019).

En cuanto a las variables del estudio de revisión sistemática, muchos investigadores ven el estilo de liderazgo transformacional como un tema dedicado al liderazgo de varias organizaciones y lo consideran el liderazgo futuro. La misma persona que tiene como objetivo lograr la verdadera transformación de las instituciones educativas; este líder transformacional es considerado un líder que aprende, cambia y se adapta para siempre a través de la mejora continua de su propio proceso, es decir, es capaz de cambiar las instituciones educativas y Líder de su práctica (Álvarez, 2010).

Por otro lado, las características del liderazgo organizacional son una serie de elementos necesarios para su despliegue e implementación a nivel institucional. En cuanto a las características del liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006) incluyen las siguientes: Consideraciones personales: El autor anterior confirma que esta dimensión incluye el cuidado, la compasión y la capacidad de brindar desafíos y oportunidades a los demás. El líder tiene como característica típica el ser un oyente activo y un comunicador fuerte. Hay un sentido de propósito. La "consideración personal" trata a cada seguidor de forma independiente y brinda apoyo, capacitación y oportunidades de mejora. Los líderes se han logrado ganar la confianza y el respeto de quienes los siguen. Promueve la identificación profunda con los seguidores y establece un alto nivel de moralidad y comportamiento moral. La estimulación intelectual del autor señala que los líderes transformacionales pueden permitir que otros piensen en problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, lo que incita a las personas a reflexionar, innovar, proponer nuevas ideas y resolver conflictos organizacionales. La estimulación intelectual puede ayudar a los seguidores a cuestionarse a sí mismos y proporcionar soluciones más creativas a los problemas.

La segunda es la motivación / inspiración: este tipo de líder tiene la capacidad de motivar a las personas para que logren un desempeño sobresaliente y motivar a las personas a alcanzar las metas establecidas. Haz un esfuerzo adicional. El líder persuadió a sus seguidores, alentó una amplia gama de intereses y estaba

interesado en lograr objetivos comunes. Por otro lado, influencia idealizada: creen que los líderes transformacionales ejercen una influencia idealizada, lo que significa que les dan a los seguidores un sentido de propósito.

Por tanto, esta investigación se basa en la definición de Bass y Abolio (2012), es decir, el liderazgo transformacional incluye cuatro características: influencia idealizada, motivación, consideración personal y estimulación intelectual, estas cuatro características han sido utilizadas en otro tema. Y cultura para explicar la relación de transición entre líder y seguidor.

Por ello, Méndez (2009) señaló que el modelo de liderazgo transformacional revelado por Bernardo Bass fue exitoso, cambiando la base de motivación de sus gerentes e intentando mejorar el logro de los seguidores. El deseo de superación personal y realización promueve el desarrollo de grupos y organizaciones. Asimismo, Cardona (2005) señaló que el liderazgo transformacional es atractivo y puede motivar a las personas. Es un líder ecléctico y visionario que puede evaluar completamente el proceso, tiene una visión amplia de los objetivos de la vida y tiene una actitud positiva y, lo más importante, tiene flexibilidad, espíritu empresarial e innovación.

Al mismo tiempo, los autores de Martins, Cammaroto, Díaz y Canelón (2009) dan énfasis a la necesidad de cultivar el liderazgo transformacional entre los docentes como una forma de crear una gestión educativa de alta calidad, y tener una misión y visión en común como organización. El éxito de una organización depende del desarrollo y crecimiento del organizador, que ayudará a mejorar la planificación del trabajo colectivo para lograr el objetivo común de transformación educativa y social.

Por otro lado, Leithwood, Mascal y Strauss (2009) definen a los líderes transformacionales como individualistas en términos de seguidores. También aliente a nuevos líderes. Respondiendo a los desafíos tratando a sus seguidores

con buen trato y respeto, también estableció un vínculo de apoyo a sus seguidores, demostrando que aceptan sus diferencias.

Porque los líderes transformacionales del autor Omar (2011) promueven relaciones caracterizadas por el respeto mutuo y la confianza, estas relaciones conducen a la satisfacción laboral personal y colectiva, y apoyan su trabajo en un ambiente de armonía y compasión. creciendo. De manera similar, este estilo de liderazgo inspirará, alentará y motivará a los empleados a darse cuenta de lo importante que es el trabajo en equipo dentro de una organización, desarrollar la colaboración, la participación, el sentido de pertenencia y el servicio entre los miembros del grupo y perseguir las metas organizacionales en beneficio de la sociedad.

Por otro lado, D'Alessio (2012), mencionó que el liderazgo transformacional se manifiesta cuando el compromiso de una o más personas con los demás permite a los líderes y seguidores mejorar sus niveles morales y de motivación. Los líderes transformacionales son considerados como verdaderos líderes, los líderes transformacionales son proactivos, buscan optimizar e innovar el desarrollo de individuos, grupos y organizaciones. Un líder transformacional persuade a sus socios a trabajar duro para realizar su potencial, logrando así un alto nivel de ética y ética.

De esta forma, Lussier y Achua (2011) afirmaron que los líderes transformacionales cambian las cosas al aclarar con sus seguidores los problemas del sistema actual y la visión que atrae la composición de la organización. Los líderes transformacionales entienden que para que los seguidores hagan una contribución completa al proceso de cambio, deben fortalecer la toma de decisiones y brindar apoyo para completar la tarea. Esto puede fomentar la creatividad, desafiar a los seguidores a pensar y repensar la manera en que se llevan a cabo las actividades y promover la participación. Motivación, fuerza y comportamientos humanos.

Por lo tanto, para establecer y explicar el liderazgo transformacional, las personas consideran las siguientes teorías: La teoría de Bass (Bass, 1999) cree que los líderes transformacionales son individuos que guían a quienes los siguen, los animan y motivan e inician desafíos y desafíos. desafío. Como motor impulsor del desarrollo personal de los seguidores. Los líderes a menudo alientan a los empleados a ver la importancia de ciertos resultados, el valor y cómo lograrlos. También cultiva los intereses especiales de la visión y misión de la organización, Para lograr eficiencia, satisfacción, retroalimentación, comunicación abierta y confianza mutua.

Al mismo tiempo, de acuerdo con la teoría del "líder transformacional" de Ding y Melian (2012), la teoría nos dice que los líderes con visión y pasión pueden lograr grandes logros estimulando el entusiasmo y transformando a individuos o equipos en logros personales, grupo objetivo. Los líderes transformacionales predicen con el ejemplo y siempre están en el centro de la acción. A menudo inspiran a sus seguidores. Creen que el éxito proviene de la dedicación firme y a largo plazo de los profesores. Sin embargo, los líderes transformacionales generalmente buscan la innovación, y si la institución u organización no necesitan cambios, se sentirán frustrados o fracasarán.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De tipo teórico busca revalidar las especulaciones, prescritas en las investigaciones sobre una variable estudiada, considerando los distintos contextos donde se han ejecutado las exploraciones, estableciéndose como característica puntual la revisión de este fenómeno que nos brinda como resultado un diseño sistematizado (Ato, López y Benavente, 2013).

3.2 Muestra y criterios de selección

Se consideraron bases de datos de las siguientes plataformas virtuales tales como: Redalyc, Scielo, Dialnet y Researchgate, de los cuales se obtuvo un total de 40 artículos, donde se usó como palabras claves “factores”, “características” y “liderazgo transformacional”, seleccionándose al final 15 artículos. En relación con la investigación dirigida a la revisión sistemática de las características del Liderazgo transformacional en docentes, se consideró como punto inicio en referente a los criterios de inclusión, incorporar estudios direccionados únicamente a la población de docentes, ampliando una búsqueda de artículos desde la segunda semana de octubre hasta la última semana de diciembre de este año se toman en consideración las características del liderazgo transformacional de los docentes. Asimismo, establecer artículos científicos para su análisis dentro de los rangos de años establecidos, que datan entre 2014 y 2020, desarrolladas a nivel mundial predominando el idioma inglés, español y portugués. Por otro lado, se consideró para el análisis de los artículos los factores: motivación, influencia idealizada y consideración individual, que son desarrollados en distintos ámbitos donde está presente la variable. Además, dentro de los criterios de exclusión definidos en la investigación se considera a la población de distinto género, artículos sin acceso libre y publicadas antes del 2014, fuera de parámetros y temas específicamente distintos.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Búsqueda de carácter documental está representada bajo un enfoque sistemático, con un fin principal que es de elaborar un contraste en las versiones o diferencias principales de los investigadores direccionándolo de preferencia a su contenido, basándose en el procedimiento de agrupar de antecedentes intelectuales, presentando una diferencia notoria en lo que concierne a la descripción del contenido, acentuando énfasis en un objetivo específico (Dulzaides y Molina, 2004). El instrumento usado fue la lista de cotejo, llamada también lista de control, es una herramienta que acentúa de forma exacta la presencia de indicadores en un estudio o alguna práctica, así como también la inexistencia de la misma, teniendo como finalidad la verificación visible y real. Basándose en este principio se plasmó bajo los criterios de: nombre de autor y año de publicación, Ámbito de la revista, título del artículo, diseño (diseño de investigación, informe de diseño, soporte de diseño), muestreo (soporte bibliográfico, numeración), herramientas (adaptabilidad, confiabilidad, punto crítico) (Arias, 2012).

3.4 Método de análisis de datos

Dentro de lo planteado en análisis de datos se consideró de manera específica investigaciones que establezcan las características del liderazgo transformacional en docentes establecida por año y autor, área de revista, título de la investigación, diseño, muestra, instrumento, puntos de corte y variables asociadas. Consecuentemente, en un segundo cuadro se formará una relación de resultados obtenidos por cada investigación, tomando como criterios para su elaboración: numeración, título, factor, elementos identificados por factor y resultados de los mismos.

Cabe señalar que se considerarán las reglas de la sexta edición de la Asociación Americana de Psicología (2017) para lograr y lograr metas específicas, las cuales contienen información sobre la investigación a realizar.

3.5 Aspectos éticos

Los aspectos éticos más relevantes tenemos la integridad científica, basándose que la información no es adulterada, ni falsificación de la misma. Asimismo, se considera normas internacionales para citar autores y respetar su aporte y autoría, señalado en su 6ta edición de la American Psychological Association (2017) donde se manifiesta parámetros para nombrar, citar y realizar referencias entorno a trabajos de investigaciones ya desarrolladas, escaneando los puntos claves, los hallazgos y las fuentes esenciales sirviendo como base para la comunicación académica afectiva.

Por otro lado, la responsabilidad científica se verá sumergida en fuentes confiables y reconocidas internacionalmente, evitando conflictos de interés de los autores de la investigación, establecido por el art.96 de la institución de Psicólogos del Perú (2017) en sus normas de Ética, donde se asevera que un psicólogo que recopila información de otras publicaciones, debe considerar el nombre del grupo originador, si en el caso hubiere, y su propio nombre como editor. Por otro lado, en el art.79, explica el uso ético para proteger la propiedad de la investigación. Asimismo, se afirma que deben ser reconocidos todos los contribuyentes a la investigación.

IV. RESULTADOS

En la Figura 1, se visualiza el proceso detallado de la recolección de información pertinente, para ejecutar el trabajo de investigación, comenzando con 40 artículos científicos de los cuales 25 fueron excluidos, y 15 aceptados para trabajar la RS.

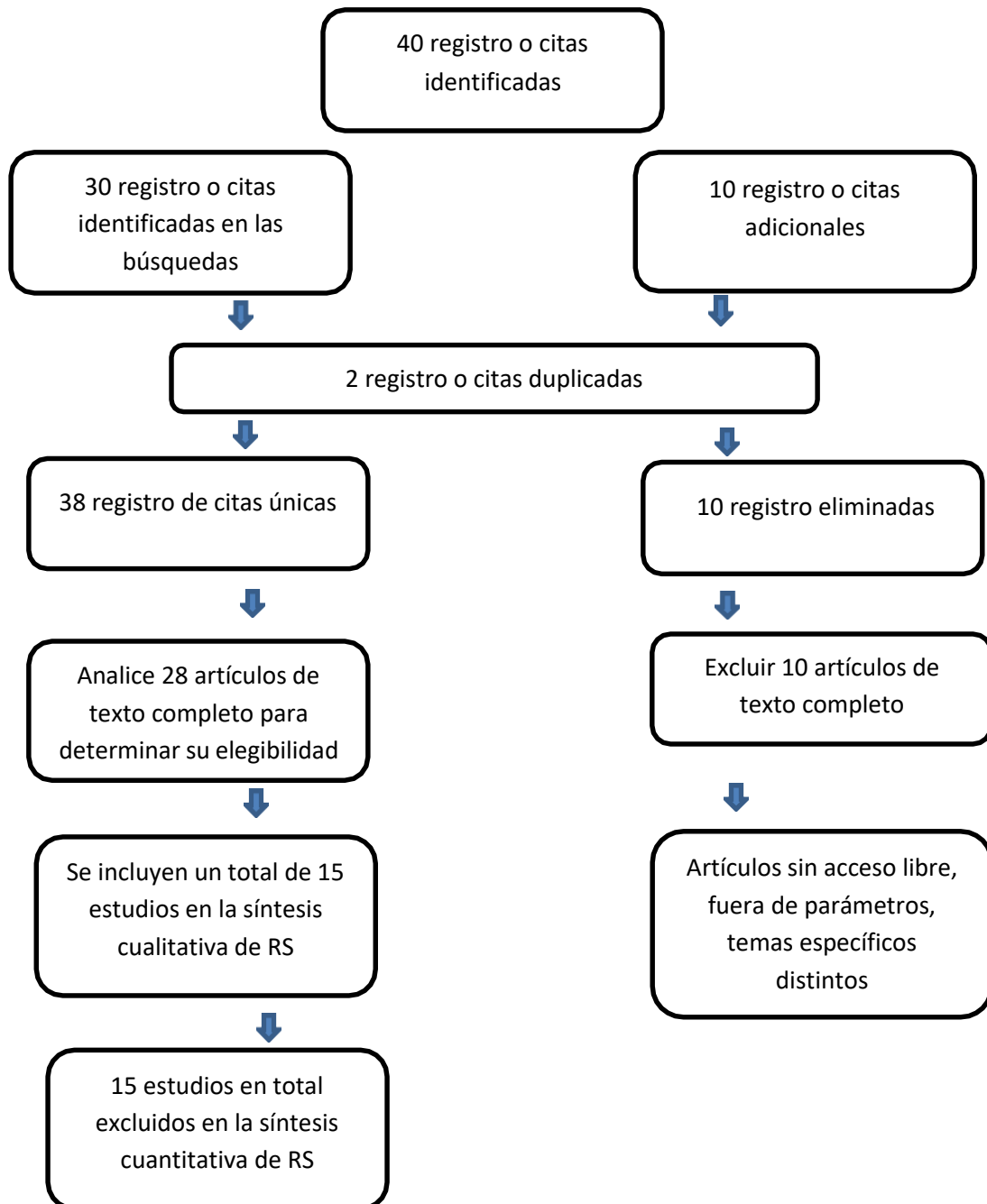


Figura 1. Fases de revisión sistemática de las características del Liderazgo transformacional en docentes.

En la Tabla 1, se visualiza la relación completa de los artículos seleccionados de la investigación por medio de las plataformas de búsqueda científicas utilizadas sobre las características del Liderazgo transformacional en docentes, siendo la mayoría de tipo descriptivo, con mayor uso del Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000).

Tabla 1:

Aspectos metodológicos de los artículos científicos sobre las características del Liderazgo transformacional en docentes

N°	Autores, año de publicación	Área de la Revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento			puntos de corte (sustento bibliográfico)
			Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo (Sustento bibliográfico)	N°	Lugar de procedencia	Instrumento (adaptación)	Confiabilidad	
1	Zevallos (2019)	Horizonte de la ciencia (Redalyc)	No experimental, descriptiva	si	no	no reporta	149	Lima-Perú	Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X y la Escala de Desempeño Docente	si	no
2	Sardon (2017)	Rev. Investig. Altoandin (scielo)	No experimental, descriptiva	si	no	no reporta	118	Puno- Perú	Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5X Corta)	no	no reporta
3	Ganga, Villegas y Pedraja (2016)	Interciencia (Redalyc)	Cuantitativo, descriptiva	si	no reporta	No probabilístico	64	Venezuela	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	no reporta	no reporta
4	Meza y Flores (2014)	Revista Educación (Redalyc)	Exploratoria-descriptiva	si	no reporta	no reporta	98	Costa Rica	Cuestionario de Liderazgo Multifactorial	no reporta	no reporta
5	Martínez (2014)	Educación (Dialnet)	Descriptivo	si	no reporta	no reporta	19	Perú	Cuestionario MLQ 5s	no reporta	no reporta

Tabla 1:

Aspectos metodológicos de los artículos científicos sobre las características del Liderazgo transformacional en docentes (continuación)

N°	Autores, año de publicación	Área de la Revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento			puntos de corte (sustento bibliográfico)
			Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo (Sustento bibliográfico)	N°	Lugar de procedencia	Instrumento (adaptación)	Confiabilidad	
6	Arana y Coronado (2017)	Revista EDUCA UMCH (Researchgate)	Descriptivo, correlacional	si	si	no reporta	28	Lima-Perú	Cuestionario de liderazgo directivo	no reporta	no reporta
7	Gonzales y Gonzales (2008)	pepsic.bvsalud (Researchgate)	Descriptivo	si	si	probabilístico	200	Venezuela	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	no reporta	no reporta
8	Pérez, Guarín y Romo (2015)	Saber, Ciencia y Libertad (Dialnet)	Descriptivo	si	no reporta	no reporta	105	Colombia	Cuestionario de liderazgo transformacional	no	no
9	Maureira y Rojas (2013)	Estudios Pedagógicos (Scielo)	Descriptivo	si	no reporta	no reporta	505	Chile	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	no	no
10	Gallo, Gallo y Sanchez (2016)	Revista de Investigación y Cultura (Redalyc)	Descriptivo	si	si	no	130	Perú	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	no	no

Tabla 1:

Aspectos metodológicos de los artículos científicos sobre las características del Liderazgo transformacional en docentes
(continuación)

N°	Autores, año de publicación	Área de la Revista (indexada)	Diseño			Muestra		Instrumento			
			Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo (Sustento bibliográfico)	N°	Lugar de procedencia	Instrumento (adaptación)	Confiabilidad	puntos de corte (sustento bibliográfico)
11	Cájan (2016)	Revista de Investigación y Cultura (Redalyc)	Descriptivo	si	no reporta	no	26	Perú	Cuestionario de liderazgo transformacional	no	no
12	Gonzáles y Gonzáles (2012)	Multiciencias (Redalyc)	Descriptiva, transversal	si	si	probabilístico	12	Venezuela	Cuestionario de liderazgo transformacional	si	no reporta
13	Gonzáles, Gonzáles, Ríos y León (2013)	Telos (Redalyc)	Descriptiva	si	si	no reporta	60	Venezuela	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	si	no reporta
14	Alvarado, Sánchez y Bentacur (2009)	Actualidades Investigativas en Educación (Redalyc)	Descriptiva. Transversal	si	no reporta	no reporta	72	Venezuela	Cuestionario de liderazgo	no	no reporta
15	Goñi (2010)	Educació inicial e infancia (Scielo)	Descriptiva. Transversal	si	si	No probabilístico	196	Perú	Multifactorial de liderazgo educativo	si	no reporta

En la Tabla 2, se identifica las características del Liderazgo transformacional en docentes, siendo la más relevante la característica de estimulación intelectual.

Tabla 2:

Características del Liderazgo transformacional en docentes

N°	Título de artículo	Resultados asociados a los objetivos	
		Características	Resultados
1	Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú	Nivel de liderazgo transformacional	La apreciación de los maestros acerca del liderazgo transformacional del equipo de gestión da cuenta que el 43,3 % y 36,7 % de los docentes, califican como Deficiente y Regular respectivamente al equipo de gestión.
		Motivación	La motivación/inspiración transmitida por el equipo de gestión a los docentes, es evaluada como regular (40,0 %), seguidos por aquellos que evalúan como deficiente y aceptable.
		Estimulación intelectual	Por su parte la estimulación intelectual que tiene el grupo de gestión para con los maestros, estima como poco eficiente este aspecto del liderazgo (43,3 %), así como regular (30,0 %), seguidos por el nivel aceptable (16,7 %).
		Consideración individual	La dimensión Consideración individual del equipo de gestión según la percepción de los docentes, se calificó, como deficiente y regular (36,7 %).
2	Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions	Motivación	La motivación inspiradora es estimada por los maestros en un promedio de 48%.
		Estimulación intelectual	Un 45% de los docentes, casi siempre, tomo en cuenta las prácticas de estimulación intelectual dadas por el director
		Influencia idealizada	Un total de 60 docentes (51%) los cuales indicaron la adecuada influencia idealizada, que se dio a través de muestra de conductas de autoconfianza, lealtad, compromiso, honestidad y coherencia por parte de los miembros de la dirección
		Consideración individual	El 47% de los maestros, indicaron su consideración individualizada permanente.
3	Liderazgo Transformacional y su Incidencia en la Gestión Docente: El Caso de un Colegio en el Norte de Chile	Nivel de liderazgo transformacional	Los resultados entre los instructores mostraron que, entre estos docentes, el 57,14% de ellos obtuvo 11 puntos en el proyecto, lo que equivale al 55% de las características en LTF.
		Carisma	Por lo que hacen los gerentes, la tasa de respuesta es muy alta: respeto, confianza, efectividad (0,78).
		Estimulación intelectual	El 94,4% de los profesores de aula alcanzó un nivel de 56,2% a 75% en ítems relacionados con la estimulación intelectual.
		Consideración individual	Los resultados muestran que el rango de existencia de subvariables de consideración individualizada es de 68,7 a 71,8%. El proyecto con la puntuación más alta es: "Él está personalmente relacionado conmigo", tratándose como un individuo, no solo como un miembro del grupo.
4	El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso	Motivación inspiracional	Una característica del liderazgo transformacional es que la motivación es del 89,5% al más alto nivel, es decir, parece fundamental la capacidad de incrementar el optimismo y el entusiasmo de los alumnos para que puedan participar más en el aula con el profesor.
		Consideración individual	Respecto a las consideraciones personales, el autor apuntó que el 43,0% de sus alumnos suele formarlos y asesorarles, el 42,8% cree que lo hacen a menudo. Asimismo, es cierto que más del 80% de los profesores cree que este aspecto existe en las actividades docentes.
		Estimulación intelectual	En términos de estimulación intelectual, el 44,7% de los docentes suelen utilizar nuevos métodos para resolver problemas emergentes; pueden centrarse en estrategias de enseñanza y actividades innovadoras que promuevan el aprendizaje colaborativo y el desarrollo de habilidades.
		Influencia idealizada	Se encontró que el impacto en los profesores fue del 91,5%
5	El liderazgo transformacional en una institución educativa pública	Motivación	Se encontró que el nivel de motivación del profesor era del 93,5%
		Estimulación intelectual	La estimulación del docente es del 96,1%

Tabla 2:

Características del Liderazgo transformacional en docentes (continuación)

N°	Título de artículo	Resultados asociados a los objetivos	
		Características	Resultados
6	Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro	Características	El estilo de liderazgo dominante en las instituciones educativas parroquiales de San Isidro es el estilo de liderazgo transformacional.
		Carisma	La encuesta encontró que el 77,5% de los estudiantes encuestados considera que sus profesores son amables y confiables, lo que les permite mantener una comunicación efectiva con los estudiantes y las personas que los rodean.
7	Percepciones de los Estudiantes Universitarios, Frente al Liderazgo del Docente	Estimulación intelectual	La evidencia muestra que el 55,5% de la población encuestada manifestó que sus docentes aportan nuevas ideas para estimular y motivar a los estudiantes a realizar las tareas, promoviendo así la estimulación intelectual que todo educador debe promover en el desempeño laboral.
		Influencia idealizada	Evidentemente, según la opinión de los estudiantes, los profesores transmitirán confianza y entusiasmo (influencia ideal), porque el 67,5% de los profesores cree estar totalmente de acuerdo con la siguiente afirmación:
		Consideración individual	El 77,5% de la población encuestada manifestó que sus profesores los escuchaban cuando era necesario, es decir, podían escuchar activamente (consideración individual)
8	Liderazgo transformacional en los docentes universitarios desde la perspectiva estudiantil. estudio de caso: universidad nacional de Colombia, sede Medellín	Carisma	Para el enunciado correspondiente a la variable X11 (Carisma), el 31,6% de los estudiantes mostró neutralidad.
		Motivación	Para la motivación dimensional inspiradora, se obtiene un 62,44%
		Estimulación intelectual	En relación a la dimensión estimulación intelectual obtiene un 75,06%.
9	Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social	Influencia idealizada	La dimensión influencia idealizada es el atributo con mayor proporción de liderazgo transformacional, representando el 98,04%. Por otro lado, en la dimensión de influencia idealizada de la conducta, ganó un 72,22%.
		Consideración individualizada	En cuanto a la dimensión de consideración individualizada, se puede decir que obtuvo 46,76%, que es la más baja entre todas las dimensiones de análisis.
		Motivación inspiracional	La motivación inspiracional se encuentra dentro de un rango suficiente, es decir, para los docentes la motivación se convierte en un factor importante, pues puede orientar el esfuerzo, la energía y el comportamiento general de los docentes para lograr sus objetivos.
10	Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque	Estimulación intelectual	La estimulación intelectual, se ubica en el rango insuficiente, lo cual parece indicar cierta tendencia a la rutina y a la realización de actividades sin tomar en cuenta la necesidad de los estudiantes en cuanto a la planificación, organización del curso.
		Consideración individual	La consideración individual, se ubica en un rango insuficiente, que indica que los docentes de las tres instituciones superiores no están conscientes de que deben prestar especial atención a lo que necesita cada uno de sus alumnos para lograr su realización.

Tabla 2:
Características del Liderazgo transformacional en docentes (continuación)

N°	Título de artículo	Resultados asociados a los objetivos	
		Características	Resultados
11	Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP "Sagrado Corazón de Jesús"	Motivación	La dimensión motivación, los docentes en un 40,3% muestran su indiferencia a los indicadores de la dimensión, ya que no están motivados para cumplir con la labor asignada, no están de acuerdo con los horarios y turno dado en los ciclos donde se desempeñan.
12	Estilos de liderazgo del docente universitario	Estimulación intelectual	Los datos obtenidos muestran que el docente mostró alta estimulación intelectual
		Motivación	La dimensión de motivación motivacional se encuentra dentro de un rango suficiente (X = 4.17), lo que indica que los docentes tienen la capacidad de generar confianza en el grupo de trabajo, y pueden identificar la capacidad de facilitar la integración de los educandos a través de un comportamiento optimista y con visión de futuro. equipo
		Estimulación intelectual	La dimensión de estimulación intelectual se encuentra dentro de un rango suficiente (X = 4,28), lo que indica que los docentes tienen la capacidad de apoyar el uso de nuevos métodos en la resolución de problemas, animando a los estudiantes a generar ideas nuevas y creativas, y su innovación en el proceso académico.
13	Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario	Influencia idealizada	La dimensión de influencia idealizada se encuentra dentro de un rango suficiente del promedio global (X = 3.49), lo que significa que los docentes que participan en esta investigación pueden obtener energía extra de los estudiantes para lograr el mejor nivel de desarrollo y desempeño.
		Consideración individual	La dimensión de consideración individual se encuentra dentro de un rango suficiente (X = 3,27), es decir, los profesores de las dos escuelas adoptan un trato directo personalizado para mantener a los alumnos en sintonía con sus necesidades en el proceso de enseñanza. Intereses, las prioridades de los alumnos que les interesan, y responder con prontitud a cada situación que se presente en la dinámica académica.
14	Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario	Motivación	Los resultados muestran que cuando el líder tiene tendencia al cambio, la participación, el respeto y la dedicación son parte del trato brindado en la relación maestro-alumno, y el nivel de motivación es mayor.
		Carisma	El 45,8% y el 40,7% de los docentes admitieron que los directores siempre y casi siempre tienen una serie de conductas y habilidades características Es transformador en términos de encanto, y el 54,6% y el 42,5% de los directores reconocieron que siempre y casi siempre muestran un comportamiento y capacidad de "confianza, lealtad, respeto, honestidad, entusiasmo, capacidad de trabajo y satisfacción con los demás" . ", de manera especial para mostrar el comportamiento de la dimensión del encanto.
15	Liderazgo transformacional en directoras de educación inicial de instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa local n° 02. Lima - Perú	Estimulación intelectual	El 38,7% y el 46,2% de los docentes admitieron que los directores siempre y casi siempre mostraron comportamientos directamente relacionados con la dimensión de estimulación intelectual, mientras que el 50,3% y el 46,9% de los directores admitieron que siempre y casi siempre mostraron comportamientos que estimulan el desempeño docente. , "Fomentar la generación de nuevas ideas y asumir responsabilidades, brindar nuevas formas de resolver problemas, estimular, facilitar las cosas, en lugar de imponerse a los demás", estos comportamientos regulan la dimensión estimulante de la inteligencia.
		Consideración individual	El 38,6% y el 46% de los docentes admitieron que los directores siempre y casi siempre mostraron comportamientos relacionados con la dimensión de consideración personal, mientras que el 49,5% y el 46,1% de los directores admitieron que siempre y casi siempre mostraron comportamientos de relaciones directas. Preste atención a cada miembro, trate a cada miembro por separado, consulte, comportamiento y capacidad de "empatía, apoyo, accesibilidad, sensibilidad", y refleje el comportamiento de las dimensiones de consideración personal de una manera especial.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación es una revisión sistemática que consiste en una búsqueda de artículos muy relevantes y criterios claros basados en una selección detallada de preguntas de investigación. Ante la situación anterior, esta investigación tiene como objetivo revisar las características del liderazgo transformacional docente a partir de artículos científicos de nivel internacional. Entre los criterios a enfatizar, se determinan la motivación del maestro, la influencia o encanto idealizado y las consideraciones personales para el liderazgo transformacional. Reconocer que el concepto de determinar las características liderazgo organizacional se refiere a un conjunto de elementos necesarios para la implementación y configuración del liderazgo organizacional en un ambiente organizacional. Cabe recalcar que esta investigación está considerada a nivel internacional, siendo propicio mencionar que el liderazgo transformacional depende no solo del líder, sino también no solo de la relación y situación entre el líder y sus socios. Existe una clara evidencia de liderazgo La transformación es un proceso que forma parte del sistema que restringe su efectividad. En resumen, la composición del equipo de gestión es fundamental para la eficacia del liderazgo. transformacional (Kane y Palmer, 2018).

Con respecto a la figura 1, La búsqueda de artículos en bases de datos obtuvo 40 artículos en los meses de octubre a diciembre del 2020, pero al pasar por el proceso de selección quedo en 15 articulos para el análisis del estudio, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: Scielo, 3; Dialnet, 2 artículos; Redalyc, 8; y Researchgate, 2 articulos. A partir de los 40 artículos, se prosiguió a eliminar los registros duplicados y triplicados de los cuales fueron suprimidos un total de 2 artículos, para un valor de 38 registros únicos. Posteriormente, se aplicó criterios de exclusión y de inclusión para seleccionar los estudios que incluyan las variables en estudio con la población pertinente, dejando de lado los artículos que no cumplen con dichos aspectos (Higgins y Green, 2011), siendo suprimidos un total de 10 artículos porque no pertenecían a la muestra de población, quedando 28 artículos seleccionados, después se continuo realizando una revisión de texto

completo, por lo cual fueron eliminados 13 por su antigüedad que sobrepasan los once años, hasta la obtención de un número final de 15 artículos incluidos en la revisión para la presentación de resultados.

Lo que concierne al análisis y procesamiento de resultados, en la tabla 1, para los aspectos metodológicos se consideraron publicaciones de autores a nivel internacional, que hayan sido elaborados durante los años 2008 y 2020. Por otro lado, en el área de revista indexada, se consideró las múltiples plataformas y lugares de búsqueda científica, donde tuvo más notoriedad, Redalyc, con una cantidad de 8 artículos que representa el 53% del total de investigaciones utilizadas, Scielo con una cantidad de 3 artículos que representa el 20% del total de investigaciones, Dialnet con una cantidad de 2 artículos que representa el 13% del total de investigaciones y Researchgate con una cantidad de 2 artículos que representa el 13% del total de investigaciones; reconociendo la loable labor de la plataforma en mención, de acceso libre y cuenta con más de 19 millones de referencias bibliográficas, la cual difunde actividad científica de todo el mundo (Brocos, 2009).

Asimismo, el diseño de investigación que presentó más relevancia fue el descriptivo (15), el cual equivale 100%. Este tipo de diseño busca las características, especificar propiedades y los perfiles. Los propios grupos, procesos, personas, metas, o cualquier otro fenómeno a analizar, buscan información independiente o conjunta sobre variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Cabe señalar que no proporciona un 60% de soporte de diseño en casi todos los aspectos. El apoyo al diseño pasa directamente por expresar contenido y explicar por qué se eligió un tipo de diseño con estas características (Gómez, 2014).

Por otro lado, el muestreo repetitivo fue el no probabilístico (2) y el probabilístico (2) representando el 13% del total de investigaciones, el cual considera que el desarrollo dependerá de las características o criterios que el o los investigadores

consideren en ese momento (Walpole y Myers, 1996). Se ha desarrollado una muestra para procesar artículos, en la que los 12 participantes más bajos son la muestra, los 505 participantes más altos y la muestra promedio de todas las encuestas es 119. País de origen, la mayoría de ellos son el país de origen, Perú (7) equivale al 47%, Venezuela (5) equivale al 33%, Costa Rica (1) Chile (1) y Colombia (1) equivale al 6% Los objetivos específicos se describen en cada objetivo. Por lo anterior, se confirmó un estudio de evaluación sistemática internacional realizado en Chile, cuyo propósito fue describir las habilidades de liderazgo transicional de profesores de lengua y comunicación de séptimo a cuarto grado en cinco escuelas que atienden a niños y adolescentes. Jóvenes de bajos ingresos. Cuando se encuentra que la motivación dimensional inspiradora gana un 62,44%, en relación con su dimensionalidad inspirada en la inteligencia gana un 75,06%, la dimensión de influencia idealizada como atributo es la dimensionalidad que obtiene el mayor porcentaje de liderazgo transformacional, 98,04%, y la dimensión de consideración personalizada gana Esto es 46,76%, que es la más baja de todas las dimensiones de análisis (Maureira y Rojas, 2013).

Además, la herramienta más utilizada es el "Cuestionario de liderazgo multifactorial" adaptado de Bass y Avolio (2000) o denominado "Cuestionario de liderazgo multifactorial" (MLQ Forma 5X Short) (9), que equivale al 60%. Ante esto, se cree que las herramientas que forman parte del proceso de evaluación psicológica producen resultados para el evaluador de manera especial, enfocándose en las debilidades individuales o puntos bajos (Bass y Avolio, 2006). Cabe indicar que en lo que respecta a la confiabilidad, se obtuvo un porcentaje del 27%, lo que equivale a 4 encuestas con este requisito. La confiabilidad es la confianza o seguridad del investigador de los resultados obtenidos por los siguientes métodos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 año). Finalmente, a pesar de esto, el artículo sigue siendo confiable, pero aún representa el 100% de los trabajos principales sin informar el punto crítico (soporte bibliográfico).

Con respecto a la tabla 2, referido a los objetivos de la investigación, considerando las características del Liderazgo transformacional en docentes, tenemos la motivación, que se ha presentado en un 57% en los trabajos seleccionados para el estudio (13). Tal como se halló en el estudio de Gonzáles, Gonzáles, Ríos y León (2013), un grupo de docente universitario en Venezuela, muestran que la dimensión Motivación Inspiracional. Se ubica en un rango suficiente ($X = 4.17$), lo que indica que los docentes tienen la capacidad de generar confianza en el grupo de trabajo, y pueden identificar conductas que conduzcan a la integración del equipo de trabajo a través de conductas optimistas y visionarias. Asimismo, Gallo, Gallo y Sánchez (2016) también muestran esta motivación Inspiracional, se sitúa en un rango suficiente, es decir, para los docentes universitarios de la Región Lambayeque, la motivación se convierte como un factor importante ya que permite canalizar el esfuerzo, la energía, y la conducta en general del docente hacia el logro de objetivos; y también, Meza y Flores (2014) hallaron en su estudio, en un nivel alto la motivación inspiracional. A diferencia del estudio de Cájan (2016), los docentes en un 40,3% muestran su indiferencia a los indicadores de la dimensión motivación. Por lo tanto, Bass y Avolio (2006), la motivación/Inspiración, refiere que el docente tiene la capacidad de motivar a las personas para lograr un desempeño sobresaliente y motivar a las personas a lograr las metas establecidas. No obstante, para hacer cambios positivos en las variables de aprendizaje, existe una necesidad urgente de que los líderes sean modelos a seguir para los docentes, los motiven e inspiren con sus ejemplos y tengan la capacidad de ejercer un liderazgo transformacional bajo liderazgo en su institución (Ministerio de Educación del Perú, 2016).

Por otro lado, según la investigación de Bass y Avolio (2006), la estimulación de los intelectuales puede hacer que otros piensen en problemas y desarrollen sus propios conocimientos y habilidades, impulsando así a las personas a reflexionar, innovar y proponer nuevas ideas. Y resuelve el problema. Conflicto organizacional. En el estudio de Goñi (2010), el estudio mostró que en la institución de educación pública No. 02 del departamento de gestión educativa local. En Lima-Perú, 38.7%

y 46.2% de los docentes admitieron que los directores siempre y casi siempre mostraron que el comportamiento involucró a personas directamente relacionadas con la dimensión de estimulación intelectual, mientras que 50.3% y 46.9% de los directores admitieron que Y casi siempre mostrar comportamientos que puedan estimular el desempeño del profesorado, incentivar la generación de nuevas ideas y asumir responsabilidades, y brindar nuevos métodos sobre temas, motivar, facilitar las cosas no imponerlas, conductas que formalizan la dimensión estimulación intelectual. Similares datos se hallaron en el estudio de Gonzáles, Gonzáles, Ríos y León (2013), cuya característica Estimulo Intelectual, se ubica en un rango suficiente ($X = 4,28$), demostrándose la capacidad de los docentes para fomentar el uso de nuevos métodos en la resolución de problemas, animar a los estudiantes a proponer ideas novedosas y creativas y desarrollar innovaciones en el proceso académico. Además, los venezolanos Gonzales y Gonzales (2008) mostraron que el 55,5% de los encuestados dijo que sus docentes aportaron nuevas ideas para estimular y motivar a los estudiantes a completar sus tareas, promoviendo así la necesidad de que todo educador La estimulación intelectual promovida en su aprendizaje. rendimiento laboral. De igual forma, González y González (2012) señalaron que los docentes muestran un alto nivel de estimulación intelectual. A diferencia de la investigación de Gallo, Gallo y Sánchez (2016), la estimulación intelectual de los docentes universitarios de la región de Lambayeque se encuentra en el rango inadecuado, lo que parece indicar una cierta tendencia a las actividades cotidianas, y Realizar actividades sin realizar ninguna acción. Las necesidades de los estudiantes deben tenerse en cuenta al planificar y organizar cursos.

Con respecto a las consideraciones personales típicas del liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006) señalaron que esta dimensión incluye el cuidado, la compasión y la capacidad de brindar desafíos y oportunidades a los demás. Estos líderes son oyentes activos y comunicadores poderosos. Por tanto, Ganga, Villegas y Pedraja (2016) que se encuentran en las escuelas del norte de Chile tienen entre 68,7% y 71,8% de consideraciones individuales. Los ítems con

mayor puntaje son los relacionados conmigo y me tratan como un individuo, y No solo un miembro del grupo. Datos similares muestran que el estudio de Meza y Flores (2014) se basa en consideraciones personales y muchas veces forma y brinda sugerencias a los estudiantes que representan el 43.0%. El 42,8% de las personas piensa que lo hace a menudo. A diferencia de los hallazgos de Maureira y Rojas (2013), la dimensión de consideración personal se encuentra en un nivel bajo, 46,76%. También muestra Zevallos (2019), Según la percepción de los docentes por parte de cinco instituciones educativas privadas en Perú, las consideraciones personales del equipo directivo se dividen en pobreza y normalidad (36,7%). Por lo tanto, se debe enfatizar que en Chile el valor del liderazgo transformacional es mucho mayor que el conocimiento y la tecnología, pero la labor de educación y formación escolar no prioriza estos desarrollos, sino que adquiere conocimiento y lo utiliza. Tecnología (Reimers y Chung, 2016). Al mismo tiempo, los autores Martins, Cammaroto, Díaz y Canelón (2009) enfatizaron la necesidad de cultivar el liderazgo transformacional entre los docentes como un medio para desarrollar una gestión educativa de alta calidad, teniendo en cuenta la realización exitosa de una misión y visión organizacional común. El desarrollo de la organización depende del crecimiento y desarrollo del organizador, que ayudará a planificar el trabajo colectivo para lograr el objetivo común de transformación social y educativa.

Según las características de la influencia idealizada, Bass y Avolio (2006) creen que los líderes transformacionales ejercerán una influencia idealizada, lo que significa que les dan a los seguidores un sentido de propósito. Como señalan Gonzáles, Gonzáles, Ríos y León (2013), en su investigación, la influencia idealizada se encuentra en el promedio global Dentro del rango apropiado ($X = 3.49$), esto significa que los maestros que participan en esta investigación pueden obtener un esfuerzo adicional de los estudiantes para lograr el mejor nivel de desarrollo y desempeño. Por otro lado, Goñi (2010) indicó que en la institución de educación pública No. 02 del departamento de gestión educativa local. En Lima-Perú, 38.6% y 46% de los docentes admitieron que los directores siempre y casi

siempre mostraron comportamientos relevantes. En términos de consideración personal, 49.5% y 46.1% de los directores admitieron que siempre y casi siempre mostraron involucramiento Comportamientos directamente relacionados, como prestar atención a cada miembro, tratar a cada miembro de forma individual, consultar, comportamiento y "empatía", apoyo, accesibilidad, sensibilidad ", estos comportamientos caracterizan de manera especial las dimensiones de la consideración personal. Pero Obviamente, según la percepción de los universitarios, los docentes relacionados con el liderazgo transmitirán confianza y entusiasmo (influencia ideal), que es del 67,5% (Gonzales y Gonzales, 2008).

Finalmente, la investigación a través de la revisión de 15 artículos, identifican que la característica estimulación intelectual es la que predomina en los docentes dentro de la variable liderazgo transformacional.

VI. CONCLUSIONES

1. Se analizó las características del liderazgo transformacional en docentes encontrándose mayor predominancia la característica estimulación intelectual, seguido la motivación y la consideración individual.
2. En referencia a la característica motivación, se reconoció como una característica relevante en la evaluación de los docentes sobre el liderazgo transformacional. Asimismo, los lugares de procedencia con más notoriedad en dicha característica es Perú y Venezuela.
3. La característica consideración individual también es una de las características que mayor presentan los docentes al momento de interactuar ya que prestar atención, respecto y responsabilidad a los seguidores.
4. Por último, la influencia idealizada o carisma, también acompaña a los docentes en su día a día proporcionando nuevas ideas y enfoques, por lo tanto, dicha característica del liderazgo transformacional fue predominante, aunque en menor grado a comparación con las demás características antes mencionadas.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando como base las conclusiones derivadas del estudio se recomienda involucrar a los encargados de las instituciones educativas o escuelas para implementar talleres de fortalecimiento del liderazgo transformacional bajo el enfoque de gestión educativa de calidad y así mejora las habilidades de los docentes.

Se recomienda a los futuros investigadores trabajar sus estudios con un diseño no experimental, de tipo descriptivo, a fin de ampliar los conocimientos con respecto a las características del liderazgo transformacional en docentes.

A los entes educativos encargados de direccionar a todas las escuelas y colegios de cada de país, elaborar un perfil de habilidades y capacidades idóneas en docentes en base de las características del liderazgo transformacional.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Alvarado, Y., Sánchez, A. y Bentacur, D. (2009). Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*; 9(3), 1-18.
- American Psychological Association (2017). *APA Style Sixth Edition Resources*. Recuperado de: <https://www.apa.org/>
- Arana, L. y Coronado, J. (2017). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*; 33(9), 73-96.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica*. (sexta edición). Venezuela: Editorial Episteme.
- Arguello, S. y Kwan, C. (2019). La técnica de la revisión sistemática aplicada al estilo de liderazgo. *Población y Desarrollo*, ISSN-e 2076-054X, ISSN 2076-0531, Nº. 48, págs. 67-78. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7029598>
- Ato, M, López, J. y Benavente, A, (2013), A classification system for research designs in psychology. *Annals of psychology*, 29(3), 1038-1059 Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/record/2010-19281-002>
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bass, B. y Abolio, B. (2012). *Liderazgo Transformacional*. New York: Editorial Harper.
- Bernasconi, A. y Rodríguez-Ponce, E. (2018). Exploratory Analysis of Perceptions on Leadership Styles, Academic Climate and the Quality of Undergraduate Education. *Formación universitaria*, 11(3), 29-40. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-50062018000300029&lng=es&nrm=iso.

- Brocos, J. (2009). Fuentes de información y bases de datos para investigación en ciencia y tecnología. Estudio, análisis y búsqueda. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 10(2), 165-192. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201017352011>
- Cájan, J. (2016). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP "Sagrado Corazón de Jesús". *Revista de Investigación y Cultura*; 5(2), 2305-8552.
- Cardona, P. (2005). *Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Editorial Trilla. Colombia.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética del psicólogo peruano. Lima. Consejo directivo nacional. Recuperado de: https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/CodigoEticaPeru.pdf.
- Contreras, G., Villegas, F., Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2016). Liderazgo Transformacional y su influencia en la gestión docente en un colegio del norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604.
- Cortés, H. (2012). *Caracterización del liderazgo transformacional de los docentes vinculados a las IES de Antioquia*. Universidad Nacional de Colombia, 276 p.
- Cruzado, E. (2019). Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín. *Revista Valor Agregado*, Vol. 6, Núm. 1. Recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1288
- Ding, J. y Melián, S. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. España: Servicio de Publicaciones y Difusión Científica. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books/about/Direcci%C3%B3n_y_gest52i%C3%B3n_de_recursos_humano.html?id=ESsdNAEACAAJ&redir_esc=y
- Dinh, J. E. y Lord, R. (2015). Implications of dispositional and process views of traits for individual difference research in leadership. *The Leadership Quarterly*, 23, Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2012-16363-002>
- D'Alessio Ipinza, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas*. México.

- Echerri, D., Santoyo, F., Rangel, M. y Saldaña, C. (2019). Efeito modulador da liderança transformacional sobre o estresse no trabalho e a eficácia escolar percebida pelos trabalhadores da educação básica em Ciudad Guzmán, Jalisco. *Revista Iberoamericana*, Vol. 9, Núm. 18. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-845.pdf>
- Escárcega, O. y Díaz, M. (2019) *Modelos de liderazgo educativo en países hispanohablantes. Una revisión sistemática*. Investigación de la investigación educativa. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/1159.pdf>
- Gallo, A. y Vazconez, E. (2017). *Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa " Santa Maria D. Mazzarello". Quito, Ecuador*. (Tesis de Maestría), Universidad Politecnica Salesiana, Quito, Ecuador.
- Gallo, B., Gallo, M. y Sánchez, M. (2016). Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque. *Revista de Investigación y Cultura*; 5(2), 2305-8552.
- Ganga, F., Villegas, F. y Pedraja, L. (2016). Liderazgo Transformacional Y Su Incidencia En La Gestión Docente: El Caso De Un Colegio En El Norte De Chile. *Interciencia*; 41(9), 596-604.
- Gonzales, O. y Gonzales, O. (2008). Percepciones de los Estudiantes Universitarios, frente al Liderazgo del Docente. *Rev. Mex. Orient. Educ.* 5(13), 37-43.
- González, O. y González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *MULTICIENCIAS*; 12(1), 35 – 44.
- González, O., González, O., Ríos, G. y León, J. (2013). Characteristics of transformational leadership present in a group of university teachers. *Revista Telos*. 15(3), 355-371. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005>
- Goñi, L. (2010). Liderazgo transformacional en directoras de educación inicial de instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa local nº 02. Lima – Perú. *Educación inicial e infancia*; 5(10), 1-23.
- Harms, P., Credé, M., León, M. y Whono, J. (2017). *Leadership and stress: A meta-analytic review*. Recuperado de <http://www.elsevier.com/locate/leaqua>

- Heavin, C. y Power, D. (2018). Challenges for digital transformation - towards a conceptual decision support guide for managers. *Journal of Decision Systems*, 27:sup1, 38-45. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/12460125.2018.1468697?scroll=top&needAccess=true>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010) *Metodología de la investigación*. (Quinta Edición). México: McGraw-Hill Education.
- Higgins, J. y Green, S. (2011). *Manual Cochrane de revisiones sistemáticas de intervenciones*. Version 5.1.0. The Cochrane Collaboration.
- Howell, J. y Shamir, B. (2010). The role of followers in the charismatic leadership process: Relationships and their consequences. *Academy of Management Review*, 30, 96-112. Recuperado de: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2005.15281435>
- Instituto Nacional de Educación y Capacitación. ([INEC], 2017). *Estadística Demográfica en el Ecuador: Diagnostico y pruebas*. Quito, Ecuador: INEC.
- Juárez, F. y Contreras, F. (2015). Calidad de vida y liderazgo. Influencia de la calidad de vida percibida del directivo colombiano, sobre sus prácticas de liderazgo. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 119-130. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v15n1/v15n1a12.pdf>
- Kane, G. y Palmer, D. (2018). *Coming of Age Digitally, MIT Sloan Management Review and Deloitte Insights, June*. EE.UU. Research Report.
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo: teoría, aplicación, desarrollo de habilidades*. México: Editorial Thomson. IV edición.
- Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una Institución Educativa pública. *Educación*; 23(44), 7-28
- Martins P., Commoroto T, Diaz, L. y Canelon R. (2009). Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. Volumen 9. Número 2. Costa Rica (Pp. 1-27).
- Meza, M. y Flores, I. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. *Educación*, 38(1), 101 - 115.

- Méndez, R. (2009). *Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns*. Recuperado de: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>. Consulta 29/08/11.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Currículo Nacional de la educación básica*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Universidad Pontificia Comillas: Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>
- Maureira, O. y Rojas, A. (2013). Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social. *Estudios Pedagógicos*; 39(1), 115-127.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral. *Revista LIBERABIT. Volumen 17 Nº 2*. Perú. (Pp. 129-137).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*; experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región. Santiago de Chile: OREAL/UNESCO.
- Pedraja, L. y Rodríguez, E (2014). *Formación, liderazgo y un caso real de líder transformacional en la universidad*. *Diálogo Andino* 44: 3-4.
- Pérez, G., Jiménez, G. y Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior en Antioquia. *Entramado*, 25, 48-61. Recuperado de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/390>
- Pérez, G., Guarín, L. y Romo, G. (2015). Liderazgo transformacional en los docentes universitarios desde la perspectiva estudiantil. estudio de caso: universidad nacional de Colombia, sede Medellín. *Saber, Ciencia y Libertad*; 10(1), 1794-7154.
- Sánchez - Meca, J. (2010). Cómo realizar una Revisión Sistemática y un Meta-Análisis, *Aula Abierta*, ISSN: 0210-2773, 38 (2), 53-64.

- Sardon (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions. *Rev. Investig. Altoandín*; 19(3), 295 - 304
- Sepúlveda, L. (2010). *Caracterizar las variables del liderazgo transformacional que perciben los seguidores de las organizaciones no gubernamentales*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Colombia, Medellín, Colombia
- Sierra, W, et al. (2010). Modern leadership and managerial trends: paradigmatic changes in the management of the university as a knowledge company. En: *Revista Guillermo de Ockham*, vol. 8, no 2, p. 11-22.
- Shamir, B. (2010). *From passive recipients to active coproducers. The roles of followers in the leadership process*. En B. Shamir, R. Pillai, M. Bligh & M. Uhl-Bien (Eds.), *Follower centered perspectives on leadership: A tribute to JR Meindl* (pp. 9-39). Stamford, CT: Information Age Publishing.
- Schaubroeck, J., Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S., Lord, R. L., Trevino, L. y Peng, A. (2015). Embedding ethical leadership within and across organization levels. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1053-1078. Recuperado de [http://psych.wfu.edu/sisr/Articles/Schaubroeck%20Hannah%20et%20al%20\(2012\).pdf](http://psych.wfu.edu/sisr/Articles/Schaubroeck%20Hannah%20et%20al%20(2012).pdf).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. ([UNESCO], 2015). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe; experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. Santiago de Chile: OREAL/UNESCO
- Walpole, R. y Myers, R. (1996) *Probabilidad y Estadística* (Cuarta Edición) México: McGraw-Hill.
- Zevallos, L. (2019). *Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú*. *Revista de Investigación Multidisciplinaria*. Volumen III-Nº8 Julio2019.

ANEXOS

Tabla 3:

Artículos científicos a nivel general sobre la investigación de las características del liderazgo transformacional

	Título	Autores, año de publicación	Área de la Revista (indexada)	Diseño			Muestra			Instrumento		puntos de corte (sustento bibliográfico)
				Diseño de investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo (Sustento bibliográfico)	N°	Lugar de procedencia	Instrumento (adaptación)	Confiabilidad	
1	Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú	Zevallos (2019)	Horizonte de la ciencia (Redalyc)	No experimental, descriptiva	si	no	no reporta	149	Lima-Perú	Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X y la Escala de Desempeño Docente	si	no
2	Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions	Sardon (2017)	Rev. Investig. Altoandín (scielo)	No experimental, descriptiva	si	no	no reporta	118	Puno- Perú	Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5X Corta)	no	no reporta
3	Liderazgo Transformacional y su Incidencia en la Gestión Docente: El Caso de un Colegio en el Norte de Chile	Ganga, Villegas y Pedraja (2016)	Interciencia (Redalyc)	Cuantitativo, descriptiva	si	no reporta	No probabilístico	64	Venezuela	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	no reporta	no reporta
4	El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso	Meza y Flores (2014)	Revista Educación (Redalyc)	Exploratoria-descriptiva	si	no reporta	no reporta	98	Costa Rica	Cuestionario de Liderazgo Multifactorial	no reporta	no reporta
5	El liderazgo transformacional en una Institución Educativa pública	Martínez (2014)	Educación (Dialnet)	Descriptivo	si	no reporta	no reporta	19	Perú	Cuestionario MLQ 5s	no reporta	no reporta
6	liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro	Arana y Coronado (2017)	Revista EDUCA UMCH (Researchgate)	Descriptivo, correlacional	si	si	no reporta	28	Lima-Perú	Cuestionario de liderazgo directivo	no reporta	no reporta
7	Percepciones de los Estudiantes Universitarios, frente al Liderazgo del Docente	Gonzales y Gonzales (2008)	pepsic.bvsalud (Researchgate)	Descriptivo	si	si	probabilístico	200	Venezuela	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	no reporta	no reporta
8	Liderazgo transformacional en los docentes universitarios desde la perspectiva estudiantil. estudio de caso: universidad nacional de Colombia, sede Medellín	Pérez, Guarín y Romo (2015)	Saber, Ciencia y Libertad (Dialnet)	Descriptivo	si	no reporta	no reporta	105	Colombia	Cuestionario de liderazgo transformacional	no	no
9	Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social	Maureira y Rojas (2013)	Estudios Pedagógicos (Scielo)	Descriptivo	si	no reporta	no reporta	505	Chile	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	no	no
10	Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque	Gallo, Gallo y Sanchez (2016)	Revista de Investigación y Cultura (Redalyc)	Descriptivo	si	si	no	130	Perú	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	no	no
11	Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP "Sagrado Corazón de Jesús"	Cájan (2016)	Revista de Investigación y Cultura (Redalyc)	Descriptivo	si	no reporta	no	26	Perú	Cuestionario de liderazgo transformacional	no	no
12	Estilos de liderazgo del docente universitario	Gonzáles y Gonzáles (2012)	Multiciencias (Redalyc)	Descriptiva, transversal	si	si	probabilístico	12	Venezuela	Cuestionario de liderazgo transformacional	si	no reporta
13	Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario	Gonzáles, Gonzáles, Ríos y León (2013)	Telos (Redalyc)	Descriptiva	si	si	no reporta	60	Venezuela	Cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000)	si	no reporta
14	Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario	Alvarado, Sánchez y Bentacur (2009)	Actualidades Investigativas en Educación (Redalyc)	Descriptiva. Transversal	si	no reporta	no reporta	72	Venezuela	Cuestionario de liderazgo	no	no reporta
15	Liderazgo transformacional en directoras de educación inicial de instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa local n° 02, Lima - Perú	Goñi (2010)	Educación inicial e infancia (Scielo)	Descriptiva. Transversal	si	si	No probabilístico	196	Perú	Multifactorial de liderazgo educativo	si	no reporta

Tabla 4:

Lista de cotejo

Título de investigación: “Revisión Sistemática de las características del Liderazgo transformacional en docentes a nivel Internacional”

Autores: Br.: DANILO SAÚL VASQUEZ CALLE (orcid.org/0000-0002-4617-268X)

Br.: ISAIAS ALBERTO OJEDA LOPEZ (orcid.org/0000-0003-2226-1319)

Título artículo	criterios	cumple	No cumple
“Revisión Sistemática de las características del Liderazgo transformacional en docentes a nivel Internacional”	Publicado en revista indexada de Redalyc, Scielo, Dialnet y Researchgate.		
	Presenta diseño de investigación descriptiva		
	El diseño está citado y referenciado		
	Presenta muestra, siendo 15 artículos de estudio		
	La muestra está sustentada con bibliografía		
	La muestra ha sido trabajada en docentes		
	Se usó lista de cotejo		
	Se trabajó con puntos de corte		
	Presenta característica motivación del liderazgo de los docentes		
	Presenta característica consideración individual del liderazgo de los docentes		
	Presenta característica estimulación intelectual del liderazgo de los docentes		
	Presenta característica influencia idealizada del liderazgo de los docentes		



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **Isaías Alberto Ojeda López**

cuyo título es: **“Revisión sistemática de las características del liderazgo transformacional en docentes a nivel internacional”**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) diesiseis (letras).

Trujillo, 12 de Febrero del 2021

.....
PRESIDENTE

Geraldine Morales Dominguez

.....
SECRETARIO

Mercedes Gavidia Samame

.....
VOCAL

Aguilar Armas Haydee Mercedes



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **Danilo Saúl Vásquez Calle**

cuyo título es: **“Revisión sistemática de las características del liderazgo transformacional en docentes a nivel internacional”**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) diesiseis (letras).

Trujillo, 12 de Febrero del 2021

.....
PRESIDENTE

Geraldine Morales Dominguez

.....
SECRETARIO

Mercedes Gavidia Samame

.....
VOCAL

Aguilar Armas Haydee Mercedes



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Nosotros, OJEDA LOPEZ ISAIAS ALBERTO, VASQUEZ CALLE DANILO SAUL identificados con DNIs N° 47308731, 46236843, (respectivamente) estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, autorizamos (X), no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis: "Revisión Sistemática de las características del Liderazgo transformacional en docentes a nivel Internacional".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

TRUJILLO, 21 de Mayo del 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
VASQUEZ CALLE DANILO SAUL DNI: 46236843 ORCID 0000-0002-4617-268X	Firmado digitalmente por: DAVASQUEZC el 21-05-2021 14:44:47
OJEDA LOPEZ ISAIAS ALBERTO DNI: 47308731 ORCID 0000-0003-2226-1319	Firmado digitalmente por: ISOJEDAL el 21-05-2021 14:32:42

Código documento Trilce: INV - 0195343



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Haydee Mercedes Aguilar Armas, DNI 18211853 docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

“Revisión Sistemática de las características del Liderazgo transformacional en docentes a nivel Internacional.”, del (de la) estudiante Danilo Saúl Vásquez Calle

, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de febrero del 2021

.....

Firma

Haydee Mercedes Aguilar Armas

DNI: 18211853.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Haydee Mercedes Aguilar Armas, DNI 18211853 docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

“Revisión Sistemática de las características del Liderazgo transformacional en docentes a nivel Internacional.”, del (de la) estudiante Isaias Alberto Ojeda López

, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de febrero del 2021

.....

Firma

Haydee Mercedes Aguilar Armas

DNI: 18211853.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, OJEDA LOPEZ ISAIAS ALBERTO, VASQUEZ CALLE DANILO SAUL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Revisión Sistemática de las características del Liderazgo transformacional en docentes a nivel Internacional", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VASQUEZ CALLE DANILO SAUL DNI: 46236843 ORCID 0000-0002-4617-268X	Firmado digitalmente por: DAVASQUEZC el 21-05-2021 14:44:47
OJEDA LOPEZ ISAIAS ALBERTO DNI: 47308731 ORCID 0000-0003-2226-1319	Firmado digitalmente por: ISOJEDAL el 21-05-2021 14:32:42

Código documento Trilce: INV - 0195342